

2. Карлін М. І. Фінанси країн Європейського Союзу : навч. посіб. / М. І. Карлін. – К. : Кондор, 2007. – 300 с.
3. Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі / Т. Семигіна. – К. : Універ.вид-во «Пулосари», 2003. – 252 с.
4. Григорьев С. И. «Социальная работа с молодежью»: учебник для студ. вузов. / С. И. Григорьев, Л. Г. Гуслякова, С. А. Гусова – М., 2006. – 450 с.
5. Корнюшина Р. В. Зарубежный опыт социальной работы : учебное пособие / Р. В. Корнюшина. – Владивосток : ТИДОТ ДВГУ, 2004. – 84 с.
6. Фирсов М. В. Теория социальной работы / М. В. Фирсов, Е. Г. Студенова. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 432 с.
7. Шипунова Т. В. Опыт построения социологической теории девиантности : Теоретико-методологические проблемы / Т. В. Шипунова : дисс. ... докт. социол. наук : 22.00.01. – СПб., 2004. – 453 арк.
8. Лазос К. Д. Молодежная политика в Европейском Сообществе : структуры и подготовка молодежных работников / К. Д. Лазос ; пер. с англ. ; под ред. А. А. Яременко, Н. Ф. Головатого. – К. : Укр. НІИ проблем молоді, 1994. – 295 с.
9. Мертон Р. Социальная структура и аномия / Р. Мертон // Социологические исследования. – 1992. – № 3. – С. 104–114.
10. Прес-конференція : Демографічна криза в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.glavred.info/archive/2011/02/08>.
11. Електронний ресурс – Режим доступу: [Clinton-Twitter-2011-02-20-116568123.html](http://Clinton-Twitter-2011-02-20-116568123.html).
12. Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.ds.j.de>.
13. Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.jugendstiftung.org/>
14. Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.jugend-forscht.de/>

Одержано редакцією 15.02.2012

Прийнято до публікації 15.03.2012

**Аннотация.** Овчаренко Анжелика Александровна *Некоторые особенности в сфере социальной работы с молодежью в США и Германии. Проанализированы сущность и некоторые особенности социальной работы с молодежью в США и Германии, а также роль государственных и негосударственных программ поддержки молодого поколения.*

**Ключевые слова:** *молодежь, социальная работа, государственные и негосударственные программы, государственная молодежная политика.*

**Summary.** Ovcharenko A. A. *Some features of social work with young people in the USA and Germany. Essence and some features of social work with young people in the USA and Germany are analyzed in the article and the role of public and private programs of support the young generation is defined.*

**Key words:** *young people, social work, public and private programs, public young politics.*

УДК 94(519)

Н. В. Пазюра

## ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ НЕРЕГУЛЯРНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯПОНІЇ І ПІВДЕННОЇ КОРЕЇ

*Висвітлено питання професійної підготовки працівників нерегулярної форми працевлаштування в Японії і Південній Кореї. Проведено вивчення основних проблем, пов'язаних із підготовкою робочої сили нерегулярної форми найму, урядової політики щодо вирішення питання соціальної рівності всіх категорій економічно активного населення в суспільстві та перспектив розвитку.*

**Ключові слова:** *робоча сила, нерегулярні працівники, програми підготовки, заклади професійного розвитку, ринок праці.*

**Постановка проблеми.** У сучасному світі виробництва товарів та послуг спостерігається значний вплив політичних, економічних та суспільних чинників на формування нових форм організаційної ієрархії й організації праці. Подальший розвиток

гнучкого ринку праці приводить до нових форм найму працівників як-то для виконання спеціальних видів робіт, найм за контрактною системою працевлаштування, аутсорсінг, що є причиною зростання кількості нерегулярних працівників. Одночасно, з подальшим розвитком науково-технічного прогресу та інформаційних технологій, світ стрімко рухається до «Суспільства знань», у якому якість людських ресурсів є вирішальним чинником національної конкурентоспроможності. Тому, важливим є забезпечення рівних можливостей для одержання професійної підготовки працівників всіх форм найму. У цих умовах професійна підготовка виробничого персоналу розглядається як стратегічно важливе завдання національного рівня, як питання соціальної рівності в суспільстві.

Оскільки в багатьох країнах проводиться політика неоліберального ринку праці, існування нерегулярних форм найму працівників перетворюється на серйозну соціальну проблему. Підготовка цієї категорії економічно активного населення повинна розглядатись з точки зору багатовимірних і довгострокових перспектив.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Досвід розвинутих країн у вихованні кваліфікованого виробничого персоналу привертав ряд вітчизняних і зарубіжних науковців (Ю. Боярчук, О. Глузман, О. Джуринський, В. Єлманова, І. Ладанов, О. Михайличенко, В. Пронников, Н. Репетюк та ін.). У Кореї в останні роки минулого та на початку третього тисячоліття багато дослідників зробили свій вклад у розкритті різних аспектів питання підготовки саме нерегулярних працівників (Kwon Hye-ja, ParkSun-young 1999, Kim Dool-soon 1998, Kim Yoo-sun 1999, 2001, Kim Tae-heung 1999, Song Ho-geun 2000, Ahn Ju-yeop 2001, Lee Joo-hee, Jang Ji-yeon 2000, Jo Soon-kyung 2000), але вважаємо, що багатогранність проблеми зумовлює необхідність подальшого вивчення.

**Мета статті** – уточнити визначення робочої сили за нерегулярною формою найму в країнах світу, схарактеризувати заходи, спрямовані на забезпечення цієї категорії економічно активного населення програмами професійної підготовки в Японії та Південній Кореї, виявити основні проблеми, які заважають проведенню адекватної підготовки нерегулярних працівників в досліджуваних країнах.

**Виклад основного матеріалу.** З результатами проведеного вивчення, визначення та характеристика нерегулярних працівників варіюється в різних країнах. Нерегулярними працівниками в європейських країнах вважаються тимчасові працівники та робітники неповного робочого дня. Європейське статистичне бюро праці визначає тимчасову роботу як такий тип працевлаштування, за яким робочі взаємовідношення завершуються із закінченням контракту, запланованих форм роботи або поверненням регулярного працівника на своє робоче місце. Відіслані працівники, сезонні та короткострокові працівники також включені до категорії тимчасових працівників (Євростат 1999) [2, 5].

Визначення категорії працівників неповного робочого дня також варіюється в різних країнах й відображає різні взаємовідношення між працівниками і працедавцями на ринку праці в кожній окремій країні. У таких країнах як Ірландія і Португалія не існує окремих юридичних положень для працівників неповного робочого дня, а в Німеччині, Нідерландах працівники неповного робочого дня визначаються як працівники, які працюють за більш коротким робочим графіком. У Франції працівники неповного робочого дня визначаються як працівники, які працюють менше ніж чотири п'ятих робочих годин за законом або колективною угодою. ОЕСД класифікує працівників неповного робочого дня як працівників, чий робочі години менше середніх 30 годин у неділю. У США нерегулярна робоча сила складається з працівників із примусово укороченим робочим днем, тимчасових працівників, працівників, найманих за контрактом на обмежений термін, а також раніше звільнених працівників, як «вільнонайманих». Бюро статистики США визначає випадкову роботу як вид працевлаштування, що не передбачає довгостроковий контракт ні за мовчазним погодженням ні за чіткою заявою. Навіть якщо відсоток може

варіюватись за різними методами оцінки, частка робочої сили на нерегулярному положенні становила у 1999 р. 1.9 – 4.3% [2, 6].

Нині в Кореї немає чіткої концепції нерегулярних працівників, навіть у групі інших ніж регулярні працівники визначають нерегулярних і атипових працівників. Крім того, класифікація варіюється в таких урядових закладах як Корейська статистична агенція та Міністерство праці. Класифікація працівників пропонує такий розподіл: випадкові працівники та регулярні в залежності від терміну роботи; атипові працівники та типові працівники в залежності від форми контракту; працівники неповного робочого дня та повного робочого дня відповідно до їх робочих годин. За цією класифікацією до групи нерегулярних працівників включають різні категорії нерегулярних працівників, як-то працівників за короткостроковими контрактами (менше року), працівників за погодинною формою оплати, працівників які були переведені до філіалів компаній та інтернів [2, 8].

В Японії, подібно до класифікації в Кореї, атипові працівники визначаються як такі, що працевлаштовані не на постійній довгостроковій основі. Тобто, такі категорії як працівники неповного робочого дня, які працюють за короткостроковим контрактом, працівники за контрактом фіксованого терміну (тимчасові, щоденні, надомники або відіслані працівники) вважаються нерегулярними [2, 6]. Але проаналізовані матеріали дозволяють зробити висновок про існування більш складної класифікації нерегулярних працівників в Японії. З середини 80х рр. виникнув термін «*Fūritā*» – це погодинник «фрітер» (англ. *Freeter* – *Free* «вільний»). «Фрітери» – молоді люди віком від 15 до 34 років (випускники навчальних закладів та незаміжні жінки), які працюють погодинно і часто змінюють роботу, або ти, хто залишив роботу невдовзі після працевлаштування. За період 2002 – 2003 рр. термін «*Fūritā*» був уточнений із зміною значення, до цієї групи почали відносити безробітних, які не відвідують навчальні заклади і шукають роботу. У цієї категорії можна виділити підкласи: «*Alubaito*» or «*Pāto*» – чоловіки або незаміжні жінки, хто має нерегулярну роботу та стаж праці від 1 до 5 років. «*Sōki Lishokusha*» – хто був працевлаштований, але залишив роботу невдовзі після працевлаштування [1, 5]. Крім того, була названа група «нітів» (англ. *NEETs* – *not in education, employment or training*) – економічна активна, але безробітна людина, не працевлаштована, не задіяна у домогосподарстві, навчальній діяльності [3, 24].

Наше дослідження підтвердило факт зростання кількості нерегулярних працівників з 90х рр. минулого століття в розвинутих країнах, та, як наслідок, загострення соціальних проблем. Нерегулярні працівники отримують меншу заробітну плату, менші додаткові пільги, менше оплачуваних вихідних та змушені миритися з великим економічним ризиком і непевністю та працюють у гірших умовах. На різних рівнях занепокоєння визиває факт зростання кількості жінок, працевлаштованих за нерегулярною формою найму. На ринку праці Японії на тлі загальної тенденції старіння економічно активного населення спостерігається зростання кількості «фрітерів» та «нітів». І хоча в останні роки їх участь на ринку праці дещо знижується (у 2006 р. в країні налічувалось 1.87 млн. молоді працюючої за погодинною основою у порівнянні з 2.17 млн. у 2003 р. [1, 4]), їх кількість все ще висока [3, 23].

Хоча деякі дослідники вважають, що збільшення кількості нерегулярних працівників невідворотне і є неминуchoю тенденцією глобалізації, посилення конкуренції та гнучкого ринку праці, нерівне відношення до нерегулярних працівників викликає занепокоєння на всіх рівнях японського та корейського суспільств. Виникає потреба у знайденні шляху для активного переходу нерегулярних працівників на регулярні форми працевлаштування [2, 2]. Тому, одним із шляхів скорочення кількості нерегулярних працівників є розвиток людських ресурсів та забезпечення професійною підготовкою населення незалежно від форм найму.

Проте, багато працедавців залишаються скептично налаштованими щодо програм для нерегулярних працівників. Оскільки нерегулярні працівники виконують монотонну

та некваліфіковану працю, вважається, що вони не нуждаются у навчанні, мають низький освітній рівень та відсутність бажання самостійного розвитку. Зростає кількість працедавців, які вважають важким завданням запровадження професійної підготовки для нерегулярних працівників [6; 2]. Серед нерегулярних працівників спостерігається сильна мотивація (в Японії більше 80% опитуваних) щодо власного професійного розвитку [6].

Корейські нерегулярні працівники бажають одержати підготовку для розвитку професійних здібностей для виконання роботи або для пошуку нового робочого місця. За думкою опитуваних, необхідними є програми підготовки для одержання сертифікату про набуті професійні навички. За існуючою системою управління людськими ресурсами нерегулярні працівники мають недостатньо можливостей для того, щоб стати регулярними. Крім того, умови для професійної підготовки не завжди сприятливі для нерегулярних працівників. Головною проблемою є висока оплата за професійну підготовку з урахуванням того, що працівники за нерегулярною формою працевлаштування одержують меншу заробітну плату. Вихід бачиться у створенні системи субсидій, позик, компенсацій за пропущені години праці та спеціальних відпусток [2, 49].

Відповідно до проаналізованих матеріалів, у Південній Кореї незважаючи на велику кількість нерегулярних працівників програми професійної підготовки для них не є достатніми за кількістю та якістю. Працівники нерегулярної форми найму на 50% одержують менше часу на підготовку та можливостей у порівнянні з регулярними. Крім того, різниця спостерігається у формах проведення підготовки. Більшість регулярних працівників проходять підготовку у спеціалізованих інститутах професійної підготовки (приватних або державних), у той час, як для підготовки нерегулярних працівників працедавці надають перевагу навчанню на робочому місці [2, 50]. Ще однією проблемою є відсутність достатньої кількості адекватних потребам програм навчання. За думкою корейських дослідників, в умовах існування великої кількості програм професійного розвитку, які спрямовані на регулярних працівників, запровадження програм для задоволення потреб нерегулярних працівників є важливим завданням. Програми для нерегулярних працівників повинні бути гнучкими і надзвичайно диверсифікованими із точки зору змісту, форм та цільової аудиторії. Так, програми для молодих працівників з високим освітнім рівнем повинні відрізнятися від програм для немолодих нерегулярних працівників, які не мають великого бажання професійного розвитку. Увагу необхідно приділити програмам самостійного розвитку, як найбільш оптимальним із метою переходу на регулярні роботи для молоді, а для немолодих програми для покращення професійних навичок. Диверсифіковані форми подібних курсів повинні включати вечірні курси або курси вихідного дня у державних закладах, програми е-навчання з використанням інформаційних і комунікаційних технологій, як найбільш зручні для працівників.

У Японії у 2008 р. тільки 20% нерегулярних працівників приймали участь у програмах професійної підготовки організованою компанією. Частково це пояснюється тим, що менш половини компаній включили нерегулярних працівників у свої програми розвитку людських ресурсів [6]. Рівень задоволення розвитком потенціалу на своїх робочих місцях у нерегулярних працівників є низьким, але ті працівники, які беруть участь у самоосвіті та підготовці на робочому місці зазначають зростання задоволення змістом праці.

Незважаючи на проблеми, пов'язані з підготовкою нерегулярних працівників, багато зусиль спрямовується на їх професійний розвиток. На основі проаналізованих матеріалів можна стверджувати про функціонування налагодженого соціального партнерства у вирішенні питання працівників нерегулярної форми працевлаштування в Японії та Південній Кореї. Корейський уряд, підприємства та професійні союзи підтримують ініціативи щодо розвитку професійної освіти та програм професійної підготовки (Корейська федерація професійних союзів 2000, Корейська федерація працедавців 2000,



Міністерство праці Кореї 2000). Одноголосно виказується думка щодо надання більше можливості нерегулярним працівникам для переходу у категорію регулярних шляхом розвитку людського капіталу через програми професійної підготовки [2, 45]. У Японії збільшення безробітної молоді та погодинних працівників розглядалось як велика втрата не тільки потенціалу молоді, але і економічної та соціальної стабільності, і тому чотири Міністерства (Освіти, культури, спорту, науки і технологій, Міністерство здоров'я, праці і добробуту, Міністерство економіки, торгівлі та промисловості, Міністерство фінансової політики) запровадили план підтримки молоді у 2003 р., що був спрямований на працевлаштування для всієї мотивованої молоді [1, 7]. В умовах зростання безробітних на ринку праці актуальним є питання розвитку людських ресурсів поза межами підприємств на базі таких закладів як державні агенції професійної підготовки [6].

В Японії соціальне партнерство налагоджено між навчальними закладами, компаніями та агенціями зайнятості для подальшого розвитку людських ресурсів шляхом запровадження системи учнівства, яка значно полегшує процес працевлаштування молоді та її адаптації до реальних умов виробництва. Приймаючи до уваги той факт, що залишаючись у статусі погодинних, працівники не зможуть засвоїти основи етики праці та базові професійні поняття, що ускладнює їх подальший кар'єрний розвиток і перехід у статус регулярних працівників, приватні організації професійної підготовки проводять семінари з професійної етики та кар'єрні консультації. У співпраці з навчальними закладами, приватними підприємствами, громадами та іншими організаціями, які надають підтримку молоді був відкритий професійний майданчик «моя робота» для кар'єрного розвитку нерегулярної робочої сили молодого віку [1, 8].

Для інтенсифікації процесу переходу нерегулярних працівників на регулярні форми працевлаштування в Японії з 2004 р. були запроваджені різноманітні заходи та розроблені урядові програми («План незалежності та виклик молоді» (2003 р.), «План щоденного переведення погодинників на регулярні форми найму» (з наміром скоротити кількість погодинників до 80% від найбільшого показника до 2010 р.), «Загальний план підтримки нового шансу» (2006 р.). Крім того, був оновлений Закон про міри щодо працевлаштування (2007) який поширював можливості для молоді [4, 2].

Відповідно до встановленої стратегії в Японії для погодинних працівників пропонується система підготовки на робочому місці, по закінченню якої проводиться оцінка набутих компетенцій підприємствами – місцем працевлаштування. Система індивідуального розвитку компетенцій була запроваджена для набуття статусу регулярних працівників після курсів професійної підготовки відповідно до потреб сучасного виробництва. У префектурних організаціях професійного розвитку «Привіт робота» постійно проводяться семінари, спільні з працедавцями селекторні зібрання, індивідуальні консультації нерегулярних працівників, пошук пропозицій працевлаштування, консультації для адаптації до нового місця після працевлаштування. Існують програми випробувального працевлаштування для безробітної молоді та погодинних працівників, які передбачають короткострокове працевлаштування із перспективою регулярного найму по закінченні випробувального терміну. У результаті програм 30.177 чоловік з 37.605 (80.2%) були працевлаштовані як регулярні працівники [4, 3–4].

**Висновки.** Зростання кількості нерегулярних працівників актуалізує необхідність їх професійної підготовки. Професійна підготовка спрямовується на підвищення конкурентоспроможності компаній шляхом розвитку індивідуальних здібностей та набуття необхідних професійних навичок. Заходи з розвитку виробничого персоналу спрямовуються на перехід нерегулярних працівників до регулярного типу найму, що, у свою чергу, забезпечує соціальну стабільність у суспільстві. Основні перспективні напрями ефективного використання потенціалу нерегулярних працівників у майбутньому бачаться у запровадженні адекватних програм підготовки, гнучких за

терміном проведення та диверсифікованих за змістом, відповідно потреб працівника та з урахуванням особливостей нерегулярного типу найму.

**Список використаної літератури**

1. Country Report for the Symposium on Globalization and the Future of Youth in Asia Creating working opportunities and enabling environment for young people, 2 and 3 December 2004, Tokyo, The Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan – 11 p.
2. Chang Hong-geun. Irregular workers and the vocational education and training: centered on the laborer in the manufacturing industry. Korea research institute for vocational education and training, Seoul. – 2002. - 67 p.
3. Report from «The Research Association on Lifelong Career Development Support and Corporate Organization», Human Resources Development Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare, July 20, 2007. – 65 p.
4. Support for young people aiming at new challenges. The Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan – 2008. – 7 p.
5. Taira Koji, Levine Solomon B. Educational and labour force skills in postwar Japan. Final report. Office of educational research and improvement, Washington, DC. – 1986. – 67 p.
6. Trends in Human Resources Development. [Електронний ресурс]. – Доступ к ресурсу – [www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/txt/s1221-13.txt](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/txt/s1221-13.txt) - 81k - 2010-02-09

Одержано редакцією 20.02.2012

Прийнято до публікації 15.03.2012

**Аннотация.** Пазюра Наталия Валентиновна *Вопросы профессиональной подготовки нерегулярных рабочих в Японии и Южной Кореи. Раскрыт вопрос профессиональной подготовки работников нерегулярной формы трудоустройства в Японии и Южной Кореи. Изучены основные проблемы связанные с подготовкой рабочей силы, политика правительства этих стран, направленная на преодоления социального равенства всех категорий экономично активного населения, перспектив развития данной подготовки.*

**Ключевые слова:** *рабочая сила, нерегулярные работники, программы подготовки, учреждения профессионального развития, рынок труда.*

**Summary.** N. V. Pazyura. *The issue of professional training of irregular workers in Japan and South Korea. The article deals with the issue of professional training of irregular workers in Japan and South Korea. The author considers main problems connected with labor force of irregular employment, government policy aimed at social equality and prospects of development.*

**Key words:** *labor force, irregular workers, curriculum, institute of professional development, labor market.*

УДК: 378.14+372.+374

Л. В. Першина

**ХАРАКТЕРИСТИКА КРИТЕРІЇВ І ПОКАЗНИКІВ РІВНІВ СФОРМОВАНOSTІ  
ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ  
ВИЩИХ ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

*Розкрито проблему формування професійної майстерності у майбутніх викладачів вищих педагогічних навчальних закладів. Розглянуто сутність понять «критерій» та «показник». Визначено та схарактеризовано критерії та показники професійної майстерності у майбутніх викладачів вищих педагогічних навчальних закладів.*

**Ключові слова:** *освіта, професійна майстерність, підготовка, майбутній викладач, критерій, показник, рівень.*

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах реформування та гуманізації освіти зростають вимоги щодо діяльності викладачів вищих закладів. Тому центральним